

□ 北京隆安(上海)律师事务所 仇少明

用人单位根据生产经营情况和管理需要，有时需要对员工的岗位和薪资进行调整。单位往往认为这种调整属于正常的管理机制，但劳动者对此却并不认同，从而引发劳动纠纷。

实践中，司法机关通常会对用人单位单方调岗的“必要性”和“合理性”进行审查，以确定劳动者是否需要服从调岗。

欠缺必要性合理性

在某连锁超市有限公司与张某敏劳动合同纠纷一案中，公司将原本在上海工作的张某敏调往山东工作引发后续纠纷。

法院审理后认为，公司员工张某敏出生在上海，一直工作、生活在上海，公司仅凭简单的一份通报将其从上海调往遥远的山东工作，将对张某敏的生活、工作带来巨大影响，此属劳动合同内容的重大变更，但公司并未与张某敏就此进行协商。

并且，该通报要求张某敏在短时间内报到，既无明确具体的工作地点，又未明确对张某敏在山东工作后住宿方面等后顾之忧的妥善安排。

基于以上种种不合理之处，张某敏未前往山东报到的原因显然不能归咎于他，公司以张某敏未前往山东报到、旷工四天为由予以解除劳动合同，显属欠妥，公司应支付张某敏违法解除劳动合同的赔偿金。

二审中，法院以公司并未举证说明该调岗的必要性和合理性，公司所做调岗构成张某敏工作地点的重大变化。而且，在劳动合同附件载明山东区域有三家关联公司的情况下，该公司未告知张某敏新岗位具体报到地点等为主要理由，认为一审法院的判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。

有约定也应合理调岗

在陆某与某某有限公司劳动合同纠纷一案中，法院经审理认为，虽然双方在劳动合同中约定某某公司可以调整陆某的工作岗位和种类，但公司在调岗时仍应当提供充分证据证明其调岗的合理性。

公司对陆某进行调岗的理由并不充分，陆某在接到调岗通知后积极与公司进行沟通，在对新岗位提出异议的同时也希望能够继续留在原岗位工作或协商解除劳动关系。而公司未就调岗向陆某作出合理的解释与说明。

在此情况下，陆某拒绝调岗，并继续留在营业部工作，同时继续与某某公司进行沟通并无不当，不存在严重违纪行为。

在公司已针对陆某的行为作出书面警告处理，双方于次日协商解除劳动合同未果，且陆某未有进一步的对抗管理行为的情况下，公司再次对陆某之前的行为作出辞退处理，系重复处理。

法院据此判决，公司解除与陆某的劳动合同缺乏依据，该行为违法，应当向陆某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

不能增加劳动者负担

在某房地产公司与黄某信劳动合同纠纷一案中，法院认为：用人单位因生产经营需要有多个经营地属于社会经济生活中的正常现象，但是劳动者亦享有根据生活便利需要选择就业的权利，故在评判劳动合同履行地发生变化是否影响到劳动合同的正常履行这一问题上，应当综合考虑该变化是否明显增加了劳动者的负担，且用人单位是否采取有效措施来尽量减轻或消弭该等变化给劳动者带来的影响。

黄某信调岗前后的两个工作地点相距甚远，应当认为对其生活便利造成了实质性影响，明显增加了劳动者负担。

但在双方劳动合同解除前，房地产公司并未告知黄某信其将采取相关措施来减轻或消弭合同履行地变更给劳动者造成的影响。因此，公司的调岗缺乏合理性，其将被告未报到上班的行为视为旷工是不妥当的。

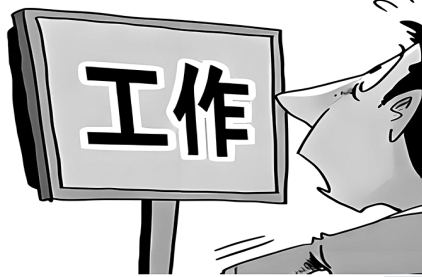
法院判决，房地产公司以旷工为由解除与黄某信的劳动合同显属违法，应依法支付违法解除劳动合同的赔偿金。

合理调岗应当服从

在黄某与某鞋帽店劳动合同纠纷一案中，法院审理后查明，根据鞋帽店的陈述，其将黄某调往另一



资料图片



单位单方调岗须『必要』且『合理』

不能降低薪资待遇

在张某与某电子商务有限公司劳动合同纠纷一案中，法院认为，公司原质检部门不再存在，张某原有岗位取消，电商公司将张某调整至工艺技术中心标识经理岗，该岗位主要职责为标识指导制作及审核等，与原岗位职责有较高关联度，且劳动报酬及其他劳动条件未作不利变更。

电商公司确因生产经营需要调整员工的工作岗位，是企业用工自主权的重要内容，是企业正常生产经营所必须。

电商公司对张某该具体工作岗位的调整符合必要性、合理性与正当性的判断标准，张某有服从安排的义务。

结合相关案例，司法机关对用人单位单方调岗的“合理性”进行审查时，主要会关注新旧岗位的关联性，工作地点、工作时间、薪资待遇、绩效考核方式是否发生不利于劳动者的变化等因素。

单位承担举证义务

根据《劳动合同法》第十七条的规定，工作内容和劳动报酬是劳动合同的必备条款，调岗调薪应视为对劳动合同内容的变更，一般来说应当“协商一致”。

但在特殊情况下，用人单位对劳动者单方进行调岗属于自主管理行为。

综合以上案例可知，司法认定用人单位有权根据合同约定或法律规定对员工调岗，但调岗作为变更合同的一种方式，应符合变更的法律规定，用人单位不能任意调动劳动者的工作岗位或者调整劳动者的劳动报酬。

在判断调岗的合理性和合法性时，司法机关往往会根据用人单位变更理由是依据约定还是法律规定、变更内容是否具有正当性、是否侵犯劳动者合法权益、变更过程是否协商一致等因素进行分析。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条之规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负有举证责任。

因此，用人单位对于单方调岗以及解除劳动合同等劳动纠纷负有举证责任。

实践中，用人单位可根据自身生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。劳动法对公司行使经营自主权的限制，关键在于确定工资分配方式和工资水平，不能随意地降低劳动者的工资。

对此，用人单位可以从两个方面来举证：

一是单位的角度，即从用人单位的客观情况发生变化、生产经营管理需要、事先约定的调岗调薪制度等方面进行举证；

二是劳动者的角度，即从员工的身体状况、工作表现、工作能力与业绩等与原岗位的要求不符，甚至有严重失职行为，导致公司重大损失或有发生必然损失的危险等方面进行举证。

门店的原因是黄某与所在门店的店长发生了冲突。

而根据鞋帽店提供的黄某与鞋帽店委托代理人的微信聊天记录以及黄某的自述，确实存在黄某与店长发生争执的情况，因此，鞋帽店将黄某调往同一区的另一门店具有一定的合理性。

此外，鞋帽店对黄某的调岗仅是工作地点的变更，劳动关系不发生变化，工资待遇以及职位均不发生变化。

根据上述事实，法院判决确认鞋帽店对黄某的调岗行为具有合理性，黄某理应予以服从。

由于黄某被调岗后未正常出勤，已经严重违反劳动纪律，鞋帽店以此认定黄某构成旷工并解除劳动合同，有相应的事实和法律依据。黄某要求支付违法解除劳动合同赔偿金依据不足，法院不予支持。